Charte anti-sexisme

attac

Cette charte est un document produit par le groupe de travail anti-sexiste constitué en 2020 pour contribuer à la lutte contre le sexisme dans les pratiques militantes d'Attac. Ce groupe de travail est non-mixte (sans homme cisgenre), ce qui signifie que le document a été rédigé à partir de l'expérience de personnes qui se situent dans le camp des personnes dominées dans les rapports sociaux de genre. Conscientes des interactions du patriarcat avec d'autres oppressions* (notamment racisme et rapports de classe sociale), les membres du groupe anti-sexiste insistent sur le caractère incomplet de cette charte, qui n'a pas vocation à rester statique mais bien à évoluer et à être améliorée pour prendre en compte des expressions de violence liées à d'autres rapports de domination.

* L'oppression est l'utilisation du pouvoir ou de privilèges par un ou plusieurs groupes qui dominent sur le plan social, politique, économique ou culturel afin d'enlever ou de réduire le pouvoir, de marginaliser, de faire taire ou d'autrement subordonner un groupe ou une catégorie sociale. Elle est fondée sur des hiérarchies et biais sociaux historiquement ancrés.

Il peut s'agir de sexisme (mise en avant du masculin comme la norme supérieure implicite), de classisme (mépris de classe s'appuyant sur les différences de revenus et de diplôme), de racisme (attitudes et pratiques de dévalorisation, de marginalisation ou d'exclusion des personnes non blanches), d'hétérosexisme (criminalisation des personnes non hétérosexuelles et/ou très forte invisibilisation de leurs revendications et réalités, dans la culture populaire comme ses représentations), de validisme (ignorer l'existence des handicaps et imposer de fait la norme des corps valides et la neurotypie), de transphobie (ignorant et rejetant violemment la transidentité), de grossophobie (instaurant la minceur comme norme de société), etc.

Pré-





Dans le rapport d'orientation 2019-2022, Attac France défend « une transition écologique, sociale et féministe ». Qu'en est-il de cette transition sociale et féministe au sein même de notre association ? Un travail en interne est engagé depuis plusieurs années : la parité est désormais la règle qui s'applique pour le Collège des adhérent·es lors de l'élection du Conseil d'administration (CA) de notre association et, depuis longtemps, Attac peut compter sur le travail d'une commission (aujourd'hui espace de travail) Genre qui développe une expertise et produit des analyses contribuant à mobiliser sur les enjeux féministes en France et à l'international.

Pourtant, il reste encore du chemin à parcourir pour devenir une association féministe. Il ne s'agit pas là d'un constat surprenant : Attac ne se situe pas hors de la société patriarcale, c'est-à-dire d'un système de domination des femmes par les hommes. Aucune organisation, même celles qui inscrivent dans leurs valeurs le féminisme ou la justice sociale, ne sont en dehors et à l'abri des dominations à l'œuvre dans le fonctionnement des sociétés.

Prenons-en acte, acceptons la critique et avançons : si le sexisme est présent dans Attac, à nous de lutter contre.

Attac affirme depuis plusieurs années son identité féministe et celle-ci doit se traduire en actes, non seulement dans ses propositions et ses campagnes mais également à travers des procédures internes clairement identifiables. Ainsi, un groupe anti-oppressions a été mis en place à l'Université d'été des mouvements sociaux de Nantes en août 2021. Son bilan est positif et souligne la nécessité pour les organisations présentes de se doter d'outils similaires.

Si nous voulons faire d'Attac un espace militant où les femmes et les autres groupes sociaux marqués par des rapports de domination soient véritablement à égalité avec les personnes qui, du fait de leurs caractéristiques sociales, appartiennent aux groupes sociaux dominants, nous devons adopter une posture réflexive vis-à-vis de nos pratiques et modalités de fonctionnement et effectuer des changements là où cela est nécessaire et à notre portée.

Cette charte anti-sexisme est ainsi destinée à faire en sorte que nos comportements concrets au sein d'Attac soient en adéquation avec les valeurs féministes et de justice sociale que nous prônons.
Les rapports sociaux de sexe s'articulent aux autres rapports sociaux, de race et de classe notamment, et leur interaction peut renforcer les inégalités. C'est à l'ensemble des rapports de domination qu'il faut être vigilant·e·s si l'on souhaite mettre en cohérence nos pratiques avec nos valeurs.

L'ensemble des membres de notre association, au sein des instances nationales (CA, Bureau, espaces de travail, équipe salariée) ou des Comités locaux, a la responsabilité de porter ces enjeux, d'en débattre, d'identifier les pratiques problématiques quand elles existent, de les transformer, dans la vie quotidienne de l'association et dans les événements qu'elle organise (Université d'été, Rencontre des Comités Locaux, etc.). Il s'agit ainsi de mettre en adéquation nos pratiques avec nos valeurs, avec notre idée de la transformation sociale. Il s'agit de permettre aux femmes et aux groupes sociaux dominés de prendre toute leur place au sein d'Attac ■

Qu'est-ce que le sexisme, et comment se manifeste-t-il dans les milieux militants ?

Sexisme et patriarcat

Dans l'ensemble de la société, les manifestations du sexisme vont des comportements souvent perçus comme anodins, mais qui constituent autant de « micro-agressions » (stéréotypes, remarques, blagues sexistes), jusqu'aux atteintes les plus graves : discriminations, violences sexuelles, féminicides. Ce continuum, ce lien entre ces diverses manifestations du sexisme, illustre les rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes, conduisant à la discrimination et empêchant la pleine émancipation des femmes dans la société (voir la définition du Conseil de l'Europe en 2019).

Rappelons que le sexisme met en lumière le patriarcat, qui est tout à la fois un système idéologique et symbolique, un rapport de domination et d'exploitation économique qui se perpétue aussi par la force et la violence physique. Ainsi la domination masculine implique au moins deux dimensions : d'une part une hiérarchisation entre masculin et féminin au sein de laquelle le masculin incarne le supérieur et l'universel ; et d'autre part une exploitation du travail gratuit des femmes au profit des hommes au sein de la sphère domestique, mais aussi au sein du marché du travail où les femmes subissent les inégalités de salaires et/ou sont largement confinées dans des emplois sous-valorisés et précaires.

Les travaux de chercheuses féministes mettent en évidence que les tâches accomplies par les hommes sont systématiquement définies comme plus honorifiques et davantage valorisées que celles prises en charge par les femmes qui sont, elles, à la fois dévalorisées et sous-estimées quant au bénéfice qu'elles apportent au groupe. Cette réalité concerne les milieux militants, tout autant que les milieux professionnels, les cercles amicaux, familiaux, etc.

Le partage inégalitaire des tâches

Nous assistons encore aujourd'hui à une division genrée du travail dans l'ensemble des espaces sociaux. Non seulement dans l'emploi, ce qui a des répercussions sur les revenus des femmes, mais également dans la sphère familiale. Par exemple, l'enquête « Emploi du temps » de l'INSEE, réactualisée régulièrement, a en 2009-2010 mis en évidence le fait que les femmes consacrent en moyenne 3h52 par jour aux tâches domestiques contre 2h24 pour les hommes. Mais il y a également des différences de nature dans les tâches accomplies.

L'assignation des femmes – et des hommes – à certains rôles sociaux plutôt qu'à d'autres les cantonne à certaines activités. Les 39% de femmes députées témoignent par ailleurs de la difficulté des femmes à accéder à la sphère politique, c'est-à-dire à la parole politique, malgré les différentes législations adoptées en matière de parité (qui ne fonctionnent pleinement que dans le cas des élections au scrutin proportionnel).

Ces différents rapports de domination se reproduisent d'une sphère de vie à l'autre. Une femme qui consacre en moyenne 1h30 quotidienne de plus au travail domestique que son compagnon dispose d'autant de temps en moins pour s'investir dans la sphère professionnelle ou publique. **Les militantes d'Attac ne font pas exception.** Disposant souvent de moins de temps que les militants, elles sont d'autre part confrontées au sexisme inhérent à toute activité sociale et à la division genrée du travail militant. Cette division est reproduite au sein de la sphère militante.

Trop souvent, les femmes prennent en charge les tâches organisationnelles (réservation des salles, rédaction des comptes-rendus, prise en charge des repas et du café, du ménage…) et laissent aux hommes la parole politique (tâches de représentation, d'élaboration des orientations politiques…). Une forme de « plafond de verre » existe également au sein des organisations militantes. Les femmes qui font exception ont trop souvent dû déployer bien plus d'efforts que les hommes pour faire leurs preuves ou se sont pliées aux règles masculines de la vie militante. Quant aux féministes, elles se voient obligées d'assumer une double responsabilité militante : non seulement se battre pour faire avancer la cause féministe au sein de l'association, travail souvent invisibilisé, voire déprécié, et porter d'autres tâches pour assurer leur légitimité militante.

La culture du viol et les violences patriarcales

Les ambiances sexistes citées ici ne sont ni anecdotiques, ni isolées : elles prennent place dans un continuum qu'est la culture du viol. Leur normalisation et leur acceptation contribue à celle des violences patriarcales : c'est parce que l'on accorde moins de valeur à la parole des femmes et aux tâches qu'elles accomplissent, parce qu'on autorise leur invisibilisation et leur dévalorisation, bref, parce que l'on assigne aux femmes une place inférieure dans une hiérarchie genrée, qu'il devient possible de s'autoriser des violences à leur encontre. Ainsi, les ambiances sexistes participent clairement à rendre plus aisé voire plus acceptable le harcèlement et les violences sexuelles sur le lieu de travail mais également dans les milieux militants.

Les micro-agressions constituent les violences les plus insidieuses, car elles sont particulièrement difficiles à identifier et à dénoncer du fait de leur normalisation. Blagues, insultes à connotation sexiste, remarques ou autres comportements contribuent à alimenter les stéréotypes genrés. Ces micro-agressions sont majoritairement, mais pas seulement, le fait d'hommes : le sexisme est souvent intégré par les femmes qui peuvent reproduire des comportements sexistes à l'encontre d'autres femmes. Voici quelques exemples de micro-agressions sexistes : couper la parole, dire « fils de pute », parler très fort dans un espace commun, écarter les jambes à côté d'une personne aux jambes croisées, exclure les femmes d'une discussion sur un sujet considéré comme masculin (par exemple, l'économie ou le bricolage)… Ces micro-agressions fonctionnent comme des rappels à l'ordre à destination des femmes : elles les assignent à une position subalterne et dominée. Ceci vaut également pour les rapports de domination entre personnes blanches et racisées ou hétero et LGBTQ+.

Par violences patriarcales on entend (mais pas seulement) le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et le viol. **Le harcèlement sexuel**, moins invisible mais tout aussi insidieux que les autres formes d'agression, se caractérise par le fait d'imposer à une personne une forme de pression grave (de façon répétée ou non), de propos ou de comportements dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel (au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers) ; et qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Exemples : « ma bichette », poser sur le ton de la blague des questions sur la vie amoureuse d'une personne, l'inviter à dîner malgré des refus répétés… **L'agression sexuelle**, visible mais très difficile à dénoncer, constitue un acte à caractère sexuel sans pénétration, non consenti commis sur la personne d'autrui. Exemple : essayer d'embrasser, d'attoucher une personne sans son consentement. Enfin, tout acte de pénétration sexuelle non consentie, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui, est **un viol.** Il n'est donc pas nécessaire qu'il y ait des violences physiques.

Tout agresseur s'expose à des sanctions pénales. Le Code Pénal caractérise l'agression sexuelle et le viol par la violence, la contrainte, la menace ou la surprise. La contrainte est définie par l'existence de pressions physiques ou morales (ex : l'autorité qu'exerce l'auteur sur la victime), la menace par le fait pour l'auteur d'annoncer des

représailles en cas de refus de la victime, et la surprise un acte effectué de manière inattendue (ex : la victime était inconsciente ou alcoolisée). Cependant, ces définitions légales présument le consentement de la victime, qui sans violence, contrainte, menace ou surprise, n'en serait pas une. Une association féministe ne saurait s'en contenter. Prendre au sérieux les rapports de domination doit mener à considérer que l'absence de consentement clair et enthousiaste caractérise les violences sexuelles, quelles qu'elles soient.

Comment prévenir le sexisme dans Attac ?

Pour lutter contre les manifestations du sexisme (des ambiances sexistes aux violences sexuelles), il convient avant tout de recourir à la prévention. Celle-ci passe par plusieurs instruments. Le premier est la formation et l'auto-formation. Le deuxième est l'adoption d'outils militants de base de lutte contre le sexisme. Le troisième est la mise en place d'équipes militantes spécifiquement chargées de prévenir le sexisme et d'intervenir en cas de violences.

Formation & auto-formation

L'auto-formation est une responsabilité individuelle mais chacun·e n'a que la responsabilité de se saisir des opportunités qui lui sont offertes. Attac, en tant qu'association, porte donc la responsabilité de proposer des formations. L'espace Formation & Éducation populaire, l'espace (/commission) Genre et le groupe anti-sexiste sont les espaces les mieux placés pour élaborer et animer ces temps de formation aux rapports de genre, à la manière dont ils se traduisent dans les organisations et collectifs militants, mais aussi au féminisme et à ses revendications de transformation sociale. Attac a également la responsabilité de mettre à disposition de ses militant·es et adhérent·es des ressources. Consacrer un espace du site Vie interne à celles-ci contribuerait à étoffer les opportunités d'auto-formation.

Les formations doivent être réplicables autant que possible de façon à ce que chaque militant·e d'Attac puisse en bénéficier. Cet objectif ambitieux est multiple :

- → Partager le même niveau de connaissance et de compréhension des violences sexistes et sexuelles.
- → Savoir reconnaître et qualifier les faits de violence auxquels on assiste.
- → S'outiller pour savoir agir au sein d'Attac, dans les autres contextes militants et dans la vie quotidienne.
- → Finalement, il s'agit de créer une culture commune anti-sexiste et féministe au sein d'Attac.

Les outils de base anti-sexistes

1. **Adopter une communication non-sexiste et non-oppressive**

Adopter une communication non-sexiste implique de féminiser la langue et de recourir à l'écriture épicène (plus connue sous le nom d'écriture inclusive). La langue n'est pas une question accessoire, elle est porteuse de conceptions du monde et elle façonne donc nos manières de penser. Une langue qui invisibilise les femmes est l'instrument d'une société qui les assigne à des places subalternes. Féminiser la langue signifie en réalité contrer une entreprise de masculinisation de la langue vieille de plusieurs siècles. L'idée selon laquelle le masculin serait le marqueur du neutre est une construction. L'écriture épicène ne rend pas la lecture plus complexe lorsqu'elle consiste à utiliser le féminin des titres (exemple « autrice »), à recourir au point médian, à un mot épicène (non genré) dès que cela est possible ou à l'accord de proximité. L'introduction de mots oubliés peut choquer l'oreille la première fois. Mais il s'agit d'une habitude à prendre… et qui se prend très bien !

Il convient donc d'éliminer toutes les expressions sexistes (telle que « mademoiselle ») des expressions publiques d'Attac, d'user du féminin et du masculin dans les messages adressés à tous et toutes, d'accorder les noms, de parler de la « journée internationale des droits des femmes » plutôt que de la « journée de la femme » et des « droits humains » plutôt que des « droits de l'homme », de diversifier les représentations des femmes et enfin de veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes qui prennent la parole publiquement.

● **Pour davantage de détails, se référer au *Petit guide pour l'écriture inclusive à Attac* :** https ://vie-interne.attac.org/guides-outils/article/petit-guide-pour-l-ecriture-inclusive-a-attac

Toutes les remarques ci-dessus doivent inciter à adopter une communication plus généralement non-oppressive en excluant en particulier les expressions (malheureusement courantes) racistes et validistes. Ainsi, il faut éviter de parler d'une politique « schizophrène » ou de dire d'un énoncé qu'il est écrit « en chinois », pour ne prendre que ces deux exemples.

2. **Se doter d'outils d'organisation et d'animation**

Quelques outils simples et peu coûteux à mettre en œuvre peuvent être adoptés sans délai. Les exemples ci-dessous ne sont bien entendu pas exhaustifs ; la liste doit être enrichie régulièrement au fil des formations. Ces outils ne sont pas futiles : ils permettent de faire peser la responsabilité sur l'ensemble de l'association sans renvoyer chacun·e à ses préférences individuelles ou ses inclinations personnelles. Certains outils permettent de dresser un constat, d'autres permettent de remédier aux problèmes ainsi mis en évidence.

- → **Chronométrer les tours de parole en fonction du genre des intervenant·es**
  C'est un exercice chronophage, mais utile. Pour qu'il soit pertinent, il faut réfléchir autant de manière qualitative que quantitative : qui parle à propos de quoi ? Souvent, on réalise que les femmes s'expriment plus lorsqu'on parle du fonctionnement du groupe et beaucoup moins lorsqu'on discute de la ligne politique à adopter. Quantitativement, il faut compter le nombre de prises de parole masculines et féminines et chronométrer chacune d'entre elles (pour pouvoir les additionner, faire des moyennes, etc.).
- → **Noter les tâches prises en charge**
  Pourquoi ? Car à chaque tâche, une reconnaissance symbolique est associée. Il faut se poser les questions suivantes : qui anime les débats ? Qui réserve

la salle ? Qui accueille les nouvelles personnes ? Qui rédige les ordres du jour et les comptes-rendus ? Qui envoie les sondages pour décider des dates de réunion ? Qui remplit les dossiers de demande de subventions ? Qui prend la parole en public ?

- → **Adopter des outils de gestion des tours de parole :** tableau à trois ou quatre colonnes (premières prises de parole, deuxièmes prises de parole et plus, hommes/femmes), temps maximum par prise de parole…
- → **Instaurer une parité obligatoire lors d'interventions publiques, ou pour la prise de parole politique.** Avoir aussi cet objectif dans nos publications.
- → **Faire tourner les responsabilités au sein du CA, des comités locaux et des espaces de travail**
  Cela implique notamment une réelle volonté politique de faire la place aux femmes et aux minorités, aux nouveaux et nouvelles. Celle-ci doit être posée comme un objectif sérieux, tout comme la prise en charge par les hommes des tâches qui sont souvent dévalorisées.
- → **Prévoir des temps dédiés au fonctionnement du groupe, et refuser le « laisser-faire » qui opère le plus souvent au détriment des personnes dominées.**
  Ces temps doivent permettre de se poser des questions, même quand on n'a pas les réponses. Si l'on sent qu'il y a un déséquilibre dans un groupe militant, que certaines personnes ne se sentent pas à l'aise pour prendre la parole ou certaines tâches, c'est probablement qu'il y a un problème. Il ne pourra pas être résolu s'il n'est pas reconnu comme tel et travaillé collectivement.
- → **Permettre de choisir si on souhaite héberger/être hébergée par une femme ou un homme quand on recourt à l'hébergement militant**
- → **Permettre d'organiser des réunions en non-mixité choisie**
  Ces réunions visent à identifier les problèmes, partager des ressentis, élaborer des solutions. C'est en confrontant nos expériences que l'on réalise la dimension systématique et genrée du problème.

La systématisation d'équipes de médiation

En août 2021, à l'Université d'été (UE) de Nantes, une équipe de médiation a été mise en place. Cette équipe de bénévoles était chargée de faire connaître le manifeste anti-oppressions et de le faire appliquer sur les lieux et durant toute la durée de l'UE. Une salle spécifique lui avait été réservée pour assurer l'accueil des personnes ayant subi une agression (raciste, sexiste, etc.). Travaillant dans une perspective de lutte contre les oppressions, cette équipe rendait compte de son travail à l'instance politique de l'UE (le comité de pilotage). Le terme de « médiation » avait toute son importance puisque le dialogue et la réparation étaient recherchées avant toute forme de sanction (exclusion de l'UE par exemple).

Attac s'engage à systématiser ce type d'équipe lors des événements qu'elle organise, seule ou en partenariat avec d'autres organisations et collectifs. Pour cela, l'association se dote d'un flyer généraliste pouvant être adapté en fonction des besoins de chaque événement.

Comment réagir au sexisme dans Attac ?

Jusqu'alors, lorsque les actions de prévention du sexisme n'ont pas permis d'empêcher l'exercice de violences sexistes et sexuelles, les solutions proposées ne s'inscrivaient pas dans un cadre facilitant une prise en charge juste et rigoureuse de ces situations.

Attac s'engage alors à formaliser un protocole pour se donner les moyens d'agir quand des situations de violences sexistes et sexuelles sont portées à sa connaissance.

Ce protocole repose sur plusieurs principes :

→ La mise en place d'une liste de personnes référentes et formées sur les questions des violences patriarcales, ce qui implique la mise en œuvre d'un module de formation sur l'accueil de la parole et l'accompagnement de personnes victimes de violences patriarcales.

→ La présomption de sincérité des victimes, ce qui implique la capacité d'écoute et de non-jugement de leur parole et la reconnaissance du coût pour une victime de dénoncer son agresseur. Si ce principe s'applique aux victimes du sexisme, il est important d'œuvrer pour l'étendre aux personnes subissant le racisme, le classisme, ou toute forme de discrimination et d'agression.

→ La mise à disposition de moyens permettant d'assurer une prise en charge effective des situations, ce qui implique de reconnaître la lutte contre le sexisme comme une priorité militante et d'allouer des moyens matériels et financiers pour permettre aux personnes référentes de mettre en œuvre le protocole dans de bonnes conditions.

● Le protocole anti-sexisme est annexé à cette charte.

Responsabilité politique

Pour rendre cette charte effective, le CA d'Attac France engage sa responsabilité et met à disposition de l'association des moyens suffisants pour former ses adhérent·es aux outils exposés. Cela signifie qu'une transmission des engagements de la charte doit être prévue à chaque renouvellement du CA. Par ailleurs, la mise en œuvre du protocole est systématiquement faite au nom du Conseil d'administration et avec son accord.

Pour entrer en vigueur, la charte et le protocole anti-sexisme doivent être adoptés en Assemblée générale. Toute modification de la charte et du protocole devra également faire l'objet d'un vote en Assemblée générale ■

Protocole anti-sexisme

Chaque situation d'agression est singulière. Toutefois, Attac doit se doter d'une procédure qui permette de traiter ces situations selon des principes qui eux, restent constants et donc prévisibles. L'idée force du protocole qui suit est que toute personne reconnue coupable de viol ou de violences patriarcales n'a pas sa place à Attac. Cela vaut également pour d'autres formes de violences (racistes, validistes, classistes…). Se doter d'un outil qui indique les différentes étapes qui peuvent aboutir à une exclusion apparaît donc indispensable. Cette proposition de protocole vise par conséquent à établir des outils, des principes et une procédure à suivre systématiquement dès qu'une accusation de viol et/ou de fait de violences patriarcales est portée à la connaissance de membres d'Attac selon les modalités ci-dessous.

Toute personne accusant de viol et/ou d'agression sexuelle un membre d'Attac ou lors d'un événement porté ou co-porté par Attac est considérée comme une victime et toute remise en cause de sa parole ne saurait être tolérée. Toute accusation publique de vouloir nuire à la réputation de la personne mise en cause et d'instrumentalisation de l'accusation au service d'une stratégie politique sera sanctionnée, par décision du CA d'Attac France après consultation des référent·es. Cela peut se traduire par le retrait de fonctions exécutives le cas échéant. L'association s'engage à apporter à la victime une aide psychologique et émotionnelle ainsi que juridique si besoin. Attac doit également mettre en œuvre le protocole anti-sexisme pour déterminer les mesures à prendre à l'encontre de la personne mise en cause.

Aucune démarche ne peut être entreprise sans l'approbation préalable de la victime, et ce, tout au long du processus.

1. **Constitution d'une équipe dédiée**

→ Le recueil de la parole de la victime et le soutien psychologique et émotionnel auquel elle a droit sont assurés par une équipe de personnes référentes formées en amont sur les questions des violences patriarcales. Ces personnes référentes sont désignées parmi les adhérent·es suite à un appel transmis aux comités locaux et aux espaces de travail nationaux. La composition de cette équipe est mise à disposition de tou·tes les adhérent·es d'Attac et actualisée quand nécessaire.

→ Pour être désigné·e comme référent·e, un·e adhérent·e doit suivre un module de formation portant sur l'accueil de la parole des victimes de violences, la connaissance des besoins spécifiques des victimes de violences sexuelles, les luttes féministes. Les ressources professionnelles existantes, notamment psychologiques et juridiques, doivent aussi faire partie de la formation afin de pouvoir orienter au mieux la victime.

2. **Signalement et accueil de la parole**

→ Attac met en place un espace dédié sur le site internet d'Attac France avec plusieurs canaux de signalement oraux et écrits, tels qu'un formulaire de signalement, une adresse mail contact ou un numéro de téléphone.

→ Toute personne ayant subi une ou des violences patriarcales au sein d'Attac peut elle-même ou par l'intermédiaire d'une tierce personne saisir l'équipe de personnes référentes via l'espace dédié sur le site internet d'Attac France. Et ce, même si la personne accusée a déjà été interpellée et s'il lui a déjà été expliqué en quoi son comportement est inapproprié ; il est procédé au signalement a fortiori si la personne responsable de l'agression refuse de reconnaître que ses propos ou attitudes sont problématiques et de présenter des excuses.

→ Si la personne victime ou la personne mise en cause est membre de l'équipe salariée d'Attac, la responsabilité est immédiatement renvoyée au Conseil d'administration qui se réfère alors au droit du travail.

→ Si la personne mise en cause est membre d'Attac, mais que la personne victime n'est pas membre de l'association, la procédure s'applique.

→ Si les faits se déroulent durant un événement porté ou co-porté par Attac, la procédure s'applique, que les personnes concernées soient ou non membres d'Attac.

→ Avant toute décision, les personnes référentes sont tenues d'exposer à la victime toutes les informations nécessaires au respect de ses droits et à la prise en compte de ses besoins, pendant et après la procédure, cela afin de ne pas la déposséder de son pouvoir d'agir.

3. **Médiation**

→ Seuls les comportements non répétés, d'une gravité limitée, peuvent faire l'objet d'une médiation, proposée par les personnes référentes à la victime. Si cette dernière le souhaite et si la personne accusée reconnaît les faits, la médiation peut aboutir à un engagement de sa part à ne pas reproduire ce comportement et la formulation d'excuses sincères reconnues comme telles par la victime.

→ Dans tous les autres cas et notamment en cas de harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol, ou si la victime ou la personne accusée ne souhaite pas de médiation, ou si la médiation échoue, une commission extraordinaire doit être mise en place (voir point suivant).

4. **Commission extraordinaire**

→ Dans tous les cas de signalement de harcèlement sexuel, agression sexuelle ou viol, les personnes référentes sont chargées de mettre en place une commission extraordinaire, non mixte ou mixte selon le choix de la victime. Les membres de cette commission sont choisi·es parmi l'équipe de référent·es. Cette commission extraordinaire est mandatée pour instruire l'affaire. Elle n'est nommée que pour le temps de l'instruction.

→ Attac, à travers son Conseil d'administration, s'engage à fournir à la commission extraordinaire les moyens nécessaires au bon fonctionnement et déroulement de la procédure : moyens financiers notamment et/ou d'hébergement pour d'éventuels déplacements, voire informatiques à travers un espace d'échange sécurisé.

→ Les membres du comité local et/ou de l'espace de travail de la personne accusée aussi bien que de la victime, ainsi que les membres du CA d'Attac France, ne peuvent en aucun cas faire partie de la commission extraordinaire pour éviter tout risque de partialité et de pressions extérieures.

→ Cette commission décide, toujours avec le consentement de la victime, quand lever l'anonymat de l'agresseur. Si la victime envisage de porter plainte, la commission doit renseigner

la victime sur les conséquences d'une levée de l'anonymat dans l'attente d'une procédure pénale. L'objectif étant qu'elle soit en mesure de préparer sa plainte dans les meilleures conditions.
→ Quelle que soit la décision de la victime de saisir ou non la justice, il n'appartient en aucun cas à Attac de juger cette décision. En cas de refus de porter plainte, cela ne vaudra pas mise en doute de son accusation.
→ Avec l'accord de la victime, la commission extraordinaire demande à la personne mise en cause de se retirer provisoirement des activités d'Attac (comité local, espace de travail, événements, etc.). Si la personne refuse, le Conseil d'administration d'Attac France informe le comité local et/ou l'espace de travail de la personne accusée des accusations portées contre elle (que la victime soit elle-même adhérente d'Attac ou non). À partir de cette information, par principe de précaution, la personne accusée est suspendue d'Attac, et ce, pendant tout le temps nécessaire à l'établissement du rapport. Le comité local et/ou l'espace de travail d'appartenance de la personne accusée est responsable de l'application de la suspension. Cette suspension est préventive et provisoire, elle ne doit pas être considérée comme une prise de décision d'Attac sur le fond de l'affaire.
→ La commission extraordinaire a pour mission de recueillir la parole de la victime, d'entendre la parole de la personne accusée (une fois l'anonymat levé) et tout autre témoignage qu'elle estimera nécessaire. Elle pourra par ailleurs accompagner la victime dans ses démarches (y compris juridiques) si telle est sa demande. Ce recueil se fait selon les modalités souhaitées par la victime (par téléphone, par visioconférence ou en présentiel).

5. Délibération et décision

→ Une fois l'instruction terminée, la commission extraordinaire rend ses conclusions à l'équipe de référent·es. Cette équipe et la commission extraordinaire rédigent un rapport à partir de ces conclusions et celui-ci est remis au Conseil d'administration d'Attac. Les conclusions de ce rapport sont ensuite transmises à la victime et à la personne accusée.
→ Si les conclusions impliquent la décision d'exclure la personne reconnue coupable, le Conseil d'administration, qui est responsable politiquement de cette sanction, doit s'assurer du retrait de la personne de toute activité militante liée à Attac (comité local, espace de travail, événements, etc.), conformément à l'article 4 du règlement intérieur de l'association. Il demande alors au comité local et/ou espace(s) de travail concerné(s) d'assurer la mise en œuvre de cette sanction.
→ En cas de refus du comité local et/ou de l'espace de travail de répondre à cette demande et plus largement en cas de non-respect de ce protocole ou d'obstruction à son application, la question de la dé-labélisation du comité local et/ou de l'espace de travail sera posée en Conseil d'administration à l'initiative de la commission extraordinaire.
→ Dans le cas où la personne reconnue coupable de viol, d'agression sexuelle et/ou de harcèlement sexuel représente Attac France ou son comité local au sein du conseil d'administration d'une autre association ou au sein d'un collectif, il est de la responsabilité du Conseil d'administration d'Attac France d'informer cette structure des raisons du retrait de cette personne. Attac se doit en effet de lutter contre les violences patriarcales dans les autres espaces militants investis par l'association (collectifs inter-organisations, événements, actions collectives, etc.).

L'ensemble de cette procédure ne vise pas à se substituer à la justice pénale, elle poursuit un objectif de protection de la ou des victimes et de transformation sociale. Si une personne reconnue coupable de viol ou d'agression fournit les preuves d'une prise de conscience sincère de la gravité de ses actions et en accord avec la ou les victimes, elle pourrait éventuellement être réintégrée à l'association sur décision du Conseil d'administration en concertation avec l'équipe de référent·es.

L'exclusion apparaîtra aux yeux de certaines personnes comme une sanction brutale. Il convient de rappeler qu'une personne responsable d'agressions est également responsable du retrait de ses victimes. Lui interdire l'accès aux espaces militants d'Attac vise à rétablir les conditions d'un militantisme serein et à empêcher la constitution de réseaux de soutien qui remettraient en cause la parole des victimes ■

Violences sexistes et sexuelles (dont harcèlement, agression, viol)

Signalement

Propos ou comportements sexistes non répétés et d'une gravité limitée (hors harcèlement, agression, viol)

Proposition de médiation à la victime

Refus

Accord

Mise en place d'une commission extraordinaire temporaire

Non

Médiation réussie d'après la victime

oui

Fin de la procédure

Proposition à la victime de lever l'anonymat de la personne accusée, en l'informant des différentes options, notamment pénales

Refus

Accompagnement de la victime en s'appuyant sur les ressources juridiques et psychologiques existantes. Lui permettre de reprendre la procédure interne quand elle le souhaite.

Accord

Suspension préventive et temporaire de la personne accusée durant l'instruction (espaces de travail, comité local, autres espaces militants Attac)

Instruction par la commission extraordinaire, puis établissement d'un rapport écrit

Remise du rapport au CA d'Attac France. Transmission des conclusions du rapport à la victime et à l'accusé

En fonction du rapport, décision d'exclure la personne accusée tel que prévu dans le règlement intérieur d'Attac France

Non

Fin de la suspension provisoire de l'accusé

Oui

Exclusion des espaces militants Attac (comité local, événements...). Information aux partenaires des raisons de cette exclusion.

Fin de la procédure

Pour en savoir plus sur les violences patriarcales, les stratégies de défense des agresseurs, le rôle d'allié dans la lutte contre le sexisme et tout autre sujet portant sur le sexisme en milieu militant, se référer aux ressources publiées sur le site Vie interne d'Attac France : https ://www.attac.org/l/antisexisme